MHR *Connexions*

Bulletin d'information de la Commission des droits de la personne du Manitoba

Volume 13 Numéro 2 *Février 2013*

Égalité des chances et absence de discrimination

Le Manitoba célèbre le Mois de l'histoire des Noirs

Les chanteuses de gospel et sœurs jumelles Rhonda et Nadia Thompson, de la chorale Truth and Life Worship Centre, donnent un spectacle pendant le Mois de l'histoire des Noirs.

Les éducateurs, les élèves, les parents et le grand public du Manitoba participent à de nombreuses activités en février pour célébrer le Mois de l'histoire des Noirs. Parmi ces activités, citons un concert de gospel, un atelier de sensibilisation culturelle, une présentation par les élèves de l'école St. John's et des membres du centre culturel communautaire Beam Caribbean sur le « parcours dans le chemin de fer souterrain », un banquet de remise de prix communautaires et un « social » en mémoire de Wade Kojo Williams.

Selon les plus récents chiffres du recensement, plus de 15 600 personnes se déclarent noires au Manitoba et plus de 7 600 personnes d'origine africaine vivent dans la province.

Postes Canada rend hommage au Mois de l'histoire des Noirs avec des timbres de 2013

Février est le Mois de l'histoire des Noirs, moment choisi pour témoigner de la richesse et du dynamisme des gens de diverses cultures et nationalités qui forment le Canada. La série sur l'histoire des Noirs proposée par Postes Canada souligne les réalisations et les passions des Canadiens de race noire. L'émission de 2013 constitue le cinquième volet de la série et met en avant le surveillant-sauveteur Joe Fortes et le musicien de jazz Oliver Jones.

Planification d'un atelier sur le statut familial

En réponse au regain de sensibilisation et au nombre de demandes concernant les dispositions relatives au statut familial sur le lieu de travail, la Commission proposera un atelier de deux heures destiné aux employeurs, aux superviseurs et aux spécialistes des ressources humaines ce printemps à Winnipeg.

Si vous souhaitez participer, veuillez composer le 204 945-3009.

THE MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION — LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

www.manitobahumanrights.ca

Les droits en question
par Yvonne Peters, vice-présidente

Une récente décision en matière de droits de la personne, renforçant le fait que les employeurs sont obligés de répondre raisonnablement aux demandes relatives à la garde d'enfants, ne correspond pas à l'énorme changement dans le monde de l'emploi que de nombreux critiques et couvertures médiatiques voudraient vous faire croire. En fait, cette décision ne change vraiment pas grand chose lorsqu'on traite de questions familiales sur le lieu de travail.

Il s'agit du cas de Mme Fiona Johnstone, qui travaillait des quarts de travail irréguliers pour l'Agence des services frontaliers du Canada et qui avait demandé des quarts de travail « statiques » lui permettant de planifier la garde de son enfant. Sa demande a été refusée et elle a porté plainte pour discrimination fondée sur sa situation de famille auprès du Tribunal canadien des droits de la personne, qui a décidé en sa faveur. L'Agence des services frontaliers du Canada a fait appel de cette décision mais a de nouveau perdu devant un tribunal fédéral.

Le moins que l'on puisse dire, c'est que la couverture médiatique était étrange, avec des entrevues concernant les places dans les garderies, le changement dans le monde de l'emploi et si le fait d'avoir ou non des enfants était un choix de style de vie. Le fait que le statut marital ou familial est protégé de toute discrimination injustifiée au Manitoba depuis 1976 n'a pas été mentionné.

La Commission des droits de la personne du Manitoba traite ces plaintes pour discrimination fondée sur le statut familial en milieu de travail depuis cette époque. On s'attend à ce que les employeurs prennent en considération les demandes de mesures d'adaptation lorsque l'employé peut démontrer un besoin spécial fondé sur ses obligations parentales ou familiales.

La protection du statut familial ne signifie pas que les obligations de l'employeur sont illimitées. Le test est toujours le « caractère raisonnable ». Les employés ne peuvent pas s'attendre à ce que leur employeur « trouve tout simplement » un plan de mesures d'adaptation. Ils doivent participer de manière active. De plus, si un employeur a une preuve réelle (et pas simplement des suppositions) de contrainte excessive, comme une contrainte financière excessive ou des exigences spécifiques relatives au fonctionnement de l'entreprise, des mesures d'adaptation pourraient ne pas être possibles.

Cependant, en apportant des changements souvent minimes au lieu de travail, comme permettre des congés, un horaire flexible ou le droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires, la mise en place de mesures d'adaptation peut se faire sans contrainte excessive pour l'employeur et avec peuou pas de perturbation sur le lieu de travail.

Décisions récentes

K. K. c. G. S. s/n Hair Passion (2013) (Arbitrage)

Une femme (la plaignante) a déposé une plainte contre son ancien employeur (l'intimé) en vertu de l'article 14 du *Code des droits de la personne* alléguant une discrimination au travail basée sur son incapacité (dépression bipolaire), un manquement à répondre à ses besoins spéciaux fondés sur son incapacité et sa mise à pied.

L'arbitre a trouvé que l'incapacité de la plaignante avait eu suffisamment de répercussions sur son rendement pour conclure que c'était un facteur indirect ou déclencheur de la décision prise par l'intimé de mettre à pied la plaignante. L'arbitre a trouvé que l'intimé avait satisfait à l'exigence de fond et de procédure quant à l'adaptation à l'incapacité de la plaignante pendant l'exercice de ses fonctions, mais qu'il n'a pas pu montrer que la mise à pied de la plaignante était justifiée.

La plaignante a reçu 2 000 $ en dommages-intérêts généraux pour atteinte à sa dignité, à son respect personnel et à ses sentiments.

L'arbitre a accédé à la demande de la Commission que la plaignante ne soit identifiée que par ses initiales, compte tenu de la nature délicate des renseignements divulgués pendant l'audience.

Kilbride v. A+ Financial Services Ltd. (2012) (Décision temporaire)

L'audience était prévue pour le 11 décembre 2012 mais l'intimé (l'employeur) n'a pas pu y assister et a demandé un ajournement.

L'arbitre a fait remarquer qu'il fallait prendre en considération deux principes contradictoires avant d'accorder un ajournement. Le paragraphe 39(1) du *Code des droits de la personne* exige que l'audience soit tenue et complétée sans délai par l'arbitre. Par contre, le paragraphe 39(4) exige que l'arbitre donne aux parties qui comparaissent à l'audience toute liberté de présenter une preuve et de faire des observations.

Dans cette cause, l'arbitre a conclu que le préjudice fait à l'intimé en exigeant que l'audience ait lieu à un moment où le propriétaire était clairement dans l'incapacité d'y participer à cause de problèmes de santé mentale était plus important que le préjudice subi par le plaignant à cause d'un ajournement. Il a donc ordonné que l'audience soit ajournée aux 11, 12, 13, 14 et 15 mars 2013, l'heure et le lieu étant à déterminer.

Veuillez vous joindre à Mme Jennifer Howard, ministre responsable de la Condition féminine, afin de célébrer la
Journée internationale de la femme
le vendredi 8 mars 2013
dans la rotonde du Palais législatif
de 11 h 45 à 13 h.
Un repas léger sera servi.
Veuillez confirmer votre présence au plus tard le 4 mars 2013
au 204 9456281 ou au 1 800 2630234 (sans frais).

La Commission ajoute la politique sur le désavantage social à son site Web

Des modifications au *Code des droits de la personne* (le *Code*) sont entrées en mesure le 14 juin 2012. Celles-ci incluent l'ajout de « désavantage social » comme caractéristique ou motif protégé tel que mentionné dans le *Code*.

Lorsque cela a été annoncé, le gouvernement du Manitoba a expliqué que l'ajout du statut de désavantage social protège les personnes peu scolarisées, sous-employées, sans logement ou vivant dans un logement inadéquat contre une discrimination injustifiée.

La Commission a élaboré une politique et travaille actuellement sur des lignes directrices publiques pour aider à comprendre le délicat fonctionnement des protections contre le désavantage social. On peut trouver cette politique (L-25) sur le site Web de la Commission, sous « Lois et politiques ».

Il est important de noter qu'il incombe aussi à une personne déposant plainte en vertu de ce motif le fardeau de la preuve établissant que sa position ou sa valeur sociale est amoindrie et que la discrimination repose sur un préjugé défavorable ou un stéréotype ayant trait à sa situation.

La politique donne quelques exemples, l'un d'eux étant dans le domaine du logement. Le scénario possible pour une plainte serait l'imposition de conditions de location (financières ou autres) différentes pour les personnes sous-employées ou peu scolarisées, ou celles dont on pense qu'elles vivent dans un logement inadéquat ou en sortent.

Un exemple d'une plainte possible dans le domaine de l'emploi l'exigence d'une éducation de 12e année, peu importe si ce niveau d'éducation est nécessaire dans les exigences professionnelles.

Et enfin, on pourrait envisager de déposer une plainte dans le domaine des services si une entreprise refusait de livrer (par exemple des journaux) dans un quartier à bas revenu.

Les lignes directrices seront affichées au printemps 2013.

Le Circle of Courage va au-devant des jeunes Autochtones

M. Martin Brokenleg, de la nation Lakota de Sioux Falls, s'est adressé à plus de 300 participants à Winnipeg lors de la Journée mondiale de la justice sociale (le 20 février) sur le thème « aller au-devant des jeunes des Premières Nations ». Des élèves, des fournisseurs de services, des travailleurs fédéraux et provinciaux ont entendu parler d'une technique qu'il a mise sur pied appelée le « Circle of Courage ». Cette technique est imprégnée de traditions autochtones et M. Brokenleg a offert de nombreux aperçus du travail joignant des techniques positives et holistiques auprès des jeunes des Premières Nations.